



Compte Rendu de la Commission Paritaire Permanente de Négociation d'Interprétation (CPPNI) de la Branche de l'Action Sanitaire et Social (BASS)

du lundi 28 septembre 2020

Union Nationale des Syndicats de la Santé Privée
Fédération Nationale de l'Action Sociale

LA QUESTION DU SÉGUR NE SERA PAS UNE SINÉCURE !

Approbation du compte-rendu du 9 septembre 2020

Le CR est approuvé avec les modifications de FO et de la CFDT. Cette dernière tient à rappeler qu'elle souhaitait maintenir au minimum le nom OPCO Santé dans le texte de l'accord formation professionnelle, juste sur la partie contribution conventionnelle.

ANNONCE PAR AXESS QUE L'ACCORD FORMATION PROFESSIONNELLE A ÉTÉ SIGNÉ PAR LA CFDT ET LA CGT

FO : no comment !

TRANSPPOSITION DU SÉGUR DE LA SANTÉ

Les employeurs nous présentent ce qu'ils font dans leurs Branches.

UNICANCER : nous présenterons un accord à signature dans les 8 jours pour permettre aux salariés de percevoir l'indemnité Ségur dès la fin du mois d'octobre. L'indemnité forfaitaire mensuelle est prise en compte dans le salaire moyen annuel pour le calcul des indemnités de retraite, etc. Elle augmentera du même montant que les indemnités indiciaires à condition que les financements soient alloués. Les dispositions nous ont été précisées par la DGOS¹, mais elles excluent les contrats en alternance, pro, aidés et du siège.

FEHAP : nous avons présenté deux projets d'avenant, un pour le champ sanitaire et un pour le secteur des personnes âgées. On est bien dans une notion de prime, une sorte de copier/coller. Nous souhaitons la sécurisation du texte en demandant aux ministères les garanties des financements.

NEXEM : à ce jour, nous n'avons pas engagé de négociation d'accord. En volume de salariés, nous sommes moins concernés, mais nous le sommes quand même. La négociation s'ouvrira le 16 octobre.

CROIX-ROUGE : la négociation vient de s'ouvrir avec des premiers échanges. On attendait d'en savoir plus sur les financements. Le 1^{er} octobre, on poursuivra les échanges.

AXESS : retour de la DGCS et de la DGOS incitant les Fédérations à verser rapidement cette indemnité permettant les financements dès le mois de novembre. Nous avons conscience de la grande inquiétude des personnels. Nous sommes pour une transposition pure et simple de ce qui a été accordé dans le secteur public. C'est une belle avancée pour les salariés qui en bénéficieront. Un courrier d'AXESS est en préparation pour obtenir des financements pour les publics particuliers, comme les apprentis et les contrats précaires. Nous ferons tout pour que cela soit bien dans le salaire brut.

¹ DGOS : Direction Générale de l'Offre de Soins

La CFDT rappelle que la première des contraintes c'est la loi. On ne peut pas légalement indexer des éléments de salaire. Les apprentis et tous les contrats précaires ont droit aux mêmes conditions. C'est une question d'égalité de traitement. L'appartenance à un même établissement légalement ne peut pas exclure des salariés, de même les apprentis et les contrats aidés. Il était prévu des financements pour le privé à but non lucratif donc par le ministère.

FO remercie les employeurs pour les informations apportées, mais nous rappelons que cette réunion n'est pas le lieu pour discuter des négociations par Branche qui sont en cours ou qui vont débiter.

Nous lisons la déclaration interfédérale suivante :

Force Ouvrière a signé le « Ségur de la Santé » et se félicite des avancées salariales et de carrière obtenues pour les personnels hospitaliers et les agents territoriaux exerçant dans EHPAD.

Pour autant, FO rappelle que certains personnels de santé du secteur médico-social public, et du secteur social privé à but non lucratif, sont exclus de cet accord, ce qui est inacceptable !

Ainsi :

- dans la Fonction Publique Hospitalière pour le secteur médicosocial public,
- dans la Fonction Publique Territoriale et son secteur de l'Aide à Domicile et pour les personnels des MDPH,
- dans la Fonction Publique de l'État pour les secteurs du ministère de l'Armée, de l'Éducation Nationale et du corps interministériel des Infirmiers,
- dans le secteur privé à but non lucratif de l'Action Sociale, Médico-social, de la Protection de l'Enfance, de l'Aide à Domicile et de l'Insertion,

des milliers de salariés et de personnels sont oubliés.

C'est pourquoi nos Fédérations : **Fédération Générale des Fonctionnaires, Fédération des Services Publics et de Santé et Fédération Nationale Action Sociale Force Ouvrière** mettent tout en œuvre pour que tous les salariés et les personnels puissent bénéficier des mesures de revalorisation des salaires et des carrières, dans le respect de leurs statuts et garanties collectives et dans les conventions collectives concernées.

D'ores et déjà, elles demandent audience au Premier Ministre pour faire aboutir leurs revendications fédérales.

Elles engagent leurs syndicats à informer et mobiliser largement les personnels pour préparer, si nécessaire, le rapport de force.

AXESS : les employeurs verront s'ils proposent un accord spécifique de leur Confédération pour couvrir les 250 000 salariés qui pourraient en bénéficier, mais qui ne dépendent pas des conventions collectives. L'intérêt d'une négociation ne nous a pas échappé, mais nous partons de la base des accords négociés dans les Branches. Au vu de ces 4 accords, nous démarrerons la négociation. La transposition, tel que prévu dans les décrets, doit se faire de toute façon par accord de Branche.

Si nous comprenons bien, pourrait s'ouvrir une négociation pour un accord interbranche. Les employeurs, toujours frileux, annoncent qu'ils ont eu des garanties concernant les financements, pourtant, pour le

moment, force est de constater qu'ils présentent des accords dans les Branches suspendus à une garantie d'obtention des financements dans les budgets des établissements. Sans accord dans les Branches, rien de moins sûr qu'AXESS ouvre cette négociation, et encore moins un accord respectant le Code du travail, les jurisprudences et couvrant les salariés hors conventions collectives qui pourraient bénéficier du Ségur, à minima tel que le décret de la Fonction Publique le prévoit.

DEFINITION DES INDICATEURS RELATIFS A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

AXESS : on est parti du Code du travail. On a repris pour partie les propositions de la CFDT et de la CGT. On ne part pas de rien aujourd'hui. Si on est trop ambitieux concernant les indicateurs, est-ce que cela ne va pas poser question pour arriver à un diagnostic pertinent ?

CFDT et CGT sont en total accord pour préciser les indicateurs égalité professionnelle. Ils veulent des indicateurs exploitables, qui aient du sens, un vocable différent, que les catégories professionnelles apparaissent, la structure des embauches, la prise en compte des intérimaires, des indicateurs plus fins, entre autres sur les métiers.

AXESS annonce vouloir tenir compte dans sa prochaine proposition des remarques de chacun. L'importance pour eux est que, comme les actions de formation, les actions de sensibilisation sur les violences sexistes et sexuelles au travail soient intégrées dans l'item concerné. La Confédération proposera des ajustements et le texte final pourrait partir en plus du courrier intersyndical qui demande à la CPNEFP et à l'observatoire de Branche de se saisir de la direction de la CPNEFP avec un projet de courrier. Le courrier fait mention d'un travail sur les indicateurs et non pas du fait que nous proposons des indicateurs. Nous ne pouvons pas ne pas faire une proposition qui ne soit pas soumise à un accord en CPPNI.

Nous avons signé le courrier paritaire en direction de la CPNE et de l'observatoire de Branche pour lancer une étude complémentaire afin de définir les indicateurs, c'est-à-dire l'architecture, qui pourrait servir de point d'appui pour les négociations d'entreprise ou de groupe. Nous indiquons que nous travaillons pour décider de notre niveau et de nos limites de contribution à ce sujet.

Pour rappel, depuis mars 2019, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier leurs scores en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au moyen d'un index assis sur quatre ou cinq indicateurs d'inégalités notés sur 100 et si besoin négocier ou établir un plan de rattrapage pour atteindre l'égalité salariale au plus tard dans les 3 ans qui suivent si la note est inférieure à 75 %. Mais l'ensemble des négociations obligatoires, y compris celle sur l'égalité professionnelle, prévue au niveau de l'entreprise, peut être engagé et conclu au niveau du groupe s'il remplit les conditions prévues par la loi. Le contenu des indicateurs, conformément à l'article L 1142-8 du Code du travail, devra alors être intégré dans la base de données économiques et sociales (BDES) de l'entreprise ou de groupe.

Depuis 2018, FO est intervenue régulièrement à ce sujet.

Pour FO, l'Index Egalité comporte encore trop de facteurs d'invisibilisation des écarts (seuil de pertinence, pondération, non prise en compte de toute la rémunération, ni de la totalité des salariés...). Ainsi, à profil identique, un écart de 5 % entre les femmes et les hommes sera considéré comme inexistant ! Autre point noir, l'indicateur de mixité des dix plus hautes rémunérations confirme la persistance d'un plafond de verre. En effet, près de la moitié des entreprises a obtenu un zéro, ce qui signifie qu'elles n'ont au mieux qu'une femme parmi les dix plus gros salaires.

Les inégalités de salaires sont également liées à d'autres facteurs comme le fort taux de féminisation des CDD et des temps partiels, qu'ils soient contraints ou non. De même, les métiers à prédominance féminine restent sous valorisés. Enfin, le gel du point d'indice des fonctionnaires et le faible niveau du SMIC ont également un impact puisque les femmes y sont majoritaires. Autant d'axes d'améliorations sur lesquels il est capital d'agir. Le rattrapage salarial au retour de congé maternité, obligatoire depuis 2006, n'est pas respecté par près d'une entreprise sur trois.

Nous demeurons obstinément attachés à l'objectif de suppression de la totalité des écarts de rémunération. FO était demanderesse d'un système de malus pénalisant les entreprises hors la loi. Nous n'avons malheureusement pas été entendus.

DEMANDE DE RÉVISION DE L'ACCORD CPPNI (CFDT)

La CFDT souhaite ouvrir une négociation plus globale alors qu'elle vient à peine d'adhérer à l'accord créant la CPPNI. Elle nous a fait parvenir un texte. Elle considère que l'accord sur les 56 postes des MAD², est très précaire. Elle veut le pérenniser en proposant que le financement ne revienne plus à l'État, mais se fasse par le biais exclusif d'un financement grâce à une contribution employeur. Concernant le dialogue social, elle indique proposer un accord de dialogue social digne du 21^{ème} siècle qui permettra que les négociateurs aient du temps. Pour elle, un certain nombre de Branches non étendues ne sont pas en accord avec le Code du travail. Leur proposition permettrait de régler ce problème et de préciser de façon pertinente ce qui relève des négociations de branches et de l'interbranche de façon à avancer vers leur projet de convention collective unique.

AXESS : la CFDT propose un accord de révision d'un accord qui n'est toujours pas mis en place et qu'elle a rejoint récemment. Avant de réviser cet accord, on souhaite le mettre en place. Le 0,035 ne prévoit pas le financement à hauteur de ce que la CFDT propose. On veut bien le revoir dans un an. On aura plus de lisibilité. On doit analyser nos conventions collectives et voir nos points de convergences et de divergences sur le dialogue social. Nos adhérents ont pris la main au niveau local. Y revenir au niveau national de la Confédération ne nous semble pas pertinent.

Nous indiquons que pour notre part, l'accord sur les MAD ne nous semble pas précaire. Il faut l'améliorer. Nous avons fait des propositions en ce sens. Le renvoi par les employeurs à la négociation d'entreprise depuis les ordonnances Macron ne nous étonne pas au regard de l'absence de négociation à ce sujet dans un bon nombre de Branches.

Pour rappel, à l'ouverture de la négociation de 2015, nous avons revendiqué l'amélioration des droits issus de l'accord de 2009 qui prévoit 56 postes à temps plein pour 5 organisations syndicales.

Nous avons proposé la création de 106 postes pour compenser l'arrêté de représentativité du champ des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif paru au journal officiel le 11 janvier 2014 qui annonçait qu'une 6^{ème} organisation syndicale était reconnue représentative dans cette interbranche, mais aussi parce qu'il nous semblait cohérent de prévoir des postes supplémentaires et à égalité de droit pour les 5 organisations représentatives, au titre de leur représentativité confédérale, ce qui les amène régulièrement à participer et négocier dans d'autres champs que les seuls champs conventionnels de l'interbranche.

La répartition des 106 postes à temps plein entre les organisations représentatives devait se faire selon deux critères :

² Mise À Disposition

- 50 postes à temps plein répartis à égalité entre les différentes organisations syndicales représentatives au titre de leur représentativité interprofessionnelle (confédérale).
- 56 postes à temps plein entre les organisations syndicales représentatives selon le mode de calcul prévu par le Code du travail pour les élections des CE et DP.

Il nous semblait aussi cohérent de prévoir et de demander plus de moyens, mais aussi de profiter de cette négociation pour proposer que les employeurs de cette interbranche contribuent aux financements d'une partie de ces postes indispensables.

Or, les deux organisations qui ont permis que soit mise en œuvre la loi de 2008 sur la représentativité et qui sont annoncées majoritaires dans cette interbranche, à savoir la CFDT et la CGT, se sont opposées à ce projet et les employeurs ont suivi.

FORMATION DES ADMINISTRATEURS DES DR CPNE (FO)

En février 2019, les Fédérations employeurs rappellent qu'avec la CGT et FO, ils ont signé une lettre d'engagement qui prévoyait la transposition des droits afférents aux mandatés UNIFAF des organisations syndicales en DR CPNE. AXESS considère que cela a été le cas en 2019 et qu'ils ont été corrects. Ils disent avoir assuré le fonctionnement transitoire sur cette base. Ils rajoutent que depuis décembre 2019, un accord CPPNI a été signé et un certain nombre de moyens existent. Pour eux, il n'est pas prévu de négocier des moyens supplémentaires. Ainsi, ils reconnaissent que les jours de formation ne sont plus financés et qu'ils verront dans un an si le fonds paritaire permet de financer éventuellement ce droit perdu.

FO : les régions ont fusionné, ainsi les membres des DR CPNE ont diminué. Les DRP n'existent plus. Il y a moins d'administrateurs et les suppléants ne peuvent plus participer en DR CPNE aux réunions si le titulaire n'est pas absent. Les droits sont bien à la baisse. On est en dessous des droits des DR CPNE d'avant. On manque de moyens pour tenir nos mandats. On réitère notre demande. On redemande 5 jours, pas plus, pas moins et que les suppléants puissent siéger.

La CGT pourtant signataire de cet accord qui a baissé les droits, nous rejoint. Comment comprendre ce manque de vigilance de sa part ! C'est une demande légitime. La CFDT nous rejoint aussi sur nos demandes. Va comprendre ! De plus, nous indiquons les employeurs locaux y sont favorables.

FO : nous considérons que vous n'avez pas tenu vos engagements contrairement à ce que vous dites. Comment les employeurs peuvent se dire préoccupés par la formation des administrateurs en région, dont les leurs, puisqu'il n'y a plus de droit spécifique à la formation, hormis les journées de formation prévues par le Code du travail ?

Au final, c'est à une fin de non-recevoir des employeurs à laquelle nous assistons. Mais comment pourrait-il en être autrement ? Pour rappel, concernant l'accord interbranche créant la CPPNI, et cette baisse de droit, un syndicat l'a signé (CGT), un a rejoint l'accord (CFDT) et FO est la seule organisation qui ne l'a pas signé et qui s'y est même opposée, par l'intermédiaire de la FNAS conformément au mandat de ses instances.

CALENDRIER DES CPPNI 2021

Finalement, les employeurs vont envoyer leurs propositions par mail et l'ensemble des OS indiquera si les dates leur conviennent. Nous étions pour notre part prêts à le faire en séance.

QUESTIONS DIVERSES

Les négociations à venir pourraient porter sur la Santé au travail et la QVT. Si l'accord spécifique reconversion ou promotion par l'alternance Pro-A de l'interbranche n'est pas agréé, il sera de nouveau à l'ordre du jour.

Concernant l'EDEC Autonomie, signé par le Ministère du Travail et la Ministre déléguée en charge des personnes âgées et de l'Autonomie, qui porte l'ambition de faire travailler 5 Branches professionnelles et 4 OPCO, tous concernés par les enjeux en matière d'emploi et de compétences dans les métiers de l'autonomie et des services à la personne, pour AXESS, la CPNE est concernée et non pas la CPPNI.

ASSEMBLEE GÉNÉRALE CONSTITUANTE DE L'ASSOCIATION PARITAIRE DE FINANCEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

Après quelques modifications, les statuts ont été votés.

FO a voté pour.

Le bureau est composé de 1 Président et de 1 Secrétaire qui appartiennent au même collège et de 1 Vice-président et de 1 Trésorier qui appartiennent à l'autre collège. Ces fonctions sont exercées alternativement par chacun des collèges. Après un vote, la présidence et le secrétariat reviennent au collège employeur. Si la CGT obtient le poste de Trésorier pour le moment, aucune organisation syndicale ne s'est positionnée sur le poste de Vice-président sachant que la CFDT voulait au départ obtenir la Présidence.

Concernant ce vote, la délégation FO s'est abstenue au regard de l'imbroglie entre la CGT et la CFDT.

Le règlement intérieur sera discuté lors d'une prochaine Assemblée Générale qui sera convoquée ultérieurement. Il prévoit la désignation d'un cabinet comptable en plus du commissaire au compte reconnue d'ores et déjà dans les statuts.

Prochaine négociation le lundi 16 novembre 2020.

Pour la délégation FO : Michel POULET, Murat BERBEROGLU, Pascal CORBEX